

Bulletin 10.2002

Aus dem Arbeitsrecht: Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz

Das Bundesgericht hatte zu entscheiden, ob ein für das Finanzwesen zuständiger Direktor zu Recht fristlos entlassen worden sei, weil dieser während der Arbeitszeit auf seinem Computer Karten gespielt hatte, obwohl er von seinem Vorgesetzten angewiesen worden war, bei sämtlichen im Unternehmen eingesetzten Computern die standardmässig mitgelieferten Spiele entfernen zu lassen. Gemäss Bundesgerichtspraxis haben auch höhere Angestellte den Anordnungen betreffend Benutzung von Computerspielen Folge zu leisten. Das Bundesgericht führte aus, der Direktor habe seine Treuepflicht verletzt, indem er während der Arbeitszeit auf seinem Computer Karten spielte, gehörten doch diese Aktivitäten nicht zu seinem geschäftlichen Aufgabenbereich, sondern seien rein privater Natur. Ausserdem habe er gegen Weisungen des Arbeitgebers verstossen, weil er die Spiele nicht unternehmensweise habe entfernen lassen (Urteil 4C.106/2001 vom 14.02.02). Ebenfalls aktuell ist die Urteilsfindung des Zürcher Arbeitsgerichts, ob eine fristlose Entlassung dadurch gerechtfertigt sei, weil ein Mitarbeiter im Internet bei diversen pornographischen Sex-Pages in einer Periode von 24 Arbeitstagen nicht weniger als 49.75 Stunden gesurft habe (Entscheidung des Arbeitsgerichts Zürich 2001, S. 23; eine dagegen erhobene Berufung ist noch hängig).

In der Praxis stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber zu reagieren hat, wenn ihm der Sicherheitsbeauftragte darstellt, die Angestellten würden stundenlang surfen, selbst wenn keine technische Überbelastung des Systems festzustellen sei. Auf der anderen Seite finden es viele Mitarbeiter unstatthaft, wenn der Arbeitgeber den privaten Gebrauch von E-Mails generell verbietet und/oder mit periodischen Stichprobenkontrollen sowie mit dem Verweis droht, bei Verstoß gegen diese Anweisung habe der Mitarbeiter mit einer Kündigung zu rechnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber etwa bei einer fristlosen Kündigung im obgenannten Fall den Nachweis erbringen muss, sei es auf Grund technischer Sicherheitsmassnahmen oder Zeugnisaussagen von Mitarbeitern, der entlassene Mitarbeiter habe während der Arbeitszeit und bis weit in die Nacht hinein in pornographischen Sex-Pages widerrechtlich gesurft.

Im Arbeitsrecht ist zunächst auf Art. 328 b OR hinzuweisen, wonach der Arbeitgeber Daten über den Mitarbeiter nur bearbeiten darf, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Nutzung des Internets am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken durch seine Mitarbeiter zu reglementieren. Er kann die Benutzung des Internets einschliesslich des E-Mails einschränken oder auch ganz verbieten. Da ja diese Telekommunikation nicht kostenfrei ist und die Kosten der Arbeitgeber übernimmt, ist eine übermässige Benutzung des Internets zu privaten Zwecken unstatthaft. Insbesondere ist es ohne spezielle Regelung generell verboten, auf Internetseiten mit widerrechtlichem, urheberrechtsverletzendem, pornographischem oder rassistischem Inhalt zu greifen.

Hat der Arbeitgeber die private Internetnutzung verboten, so steht dem Arbeitgeber das Recht zu, die Einhaltung dieser Vorschrift zu kontrollieren, sofern nicht der Mitarbeiter ständig überwacht und kontrolliert wird. Ist der Versand und Empfang privater Mails verboten, so darf der Arbeitgeber auch E-Mails, die als privat bezeichnet sind, anschauen, diesbezüglich verletzt der Arbeitgeber das Schriftengeheimnis nicht, obwohl der E-Mail-Verkehr grundsätzlich dem strafrechtlich geschützten Fernmeldegeheimnis untersteht (vgl. BGE 126 I 50). Unseres Erachtens ist es sehr empfehlenswert, als Arbeitgeber ein Benützungsglement für Internet und E-Mail-Nutzung zu verfassen, um gegenüber allen Mitarbeitern Klarheit zu verschaffen. Es ist den Arbeitnehmenden zu erläutern, dass die Nutzung in erster Linie für geschäftliche Zwecke im Rahmen der Funktion und der Aufgabenerfüllung zu erfolgen hat. Es ist zu beschreiben, wie die Kontrollen vor sich gehen und was für arbeitsrechtliche Sanktionen der Mitarbeiter zu gewärtigen hat, wenn er gegen dieses Reglement oder gegen diese im Arbeitsvertrag ergänzend bezeichneten Pflichten verstösst. Hilfreich ist zudem die vom eidgenössischen Datenschutzbeauftragten erstellte Checkliste

bezüglich Internet und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz (www.eds.ch). Von Seiten des Arbeitgebers kann bei Vorliegen eines Reglements auch einfacher und rascher sanktioniert werden, sei es durch Verwarnung, ordentliche oder fristlose Kündigung, Sperrung des Internetzugriffs, Versetzung, Schadenersatzanspruch und Lohnkürzung.

Gabriela Wyss, Rechtsanwältin, Zürich
NZZ, 11. September 2002, Nr. 210